

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RIAU KEPRI CAPEM DURI

by :

**Amelia Pratiwi
Nuryanti
Iwan N. Daulay**

***Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia
e-mail : amelytheo@yahoo.com***

*Work Environment and Organizational Culture influence on Employee Performance
Group. Bank Riau Kepri Capem Duri*

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of work environment and organizational culture and work simultaneously on employee performance PT. Bank Riau Kepri Capem Duri Riau, and to determine and analyze the effect of work environment and organizational culture on employee performance partially.

Variable in this study is thr work environment, organization culture and performance and while the population is all employees in PT. Bank Riau Kepri Capem Duri amounted to 35 people. The sampling method the author uses census, all the population be the sample. In this study the data obtained will be processed by multiple linear regression models. Regression methods can be used to show how the independent variables affect the dependent variable.

The first hypothesis test result indicate that the work environment affect the performance of the employees at PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. The second hypotesis testresults show thatr the influence of organizational culture on the performance of employees at PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. F test results have a relationship with the dependent variable.that is variabler work environment and organizational culture and simultaneously and significant influence on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Capem Duri

Keywords : Work Environment, Organization Culture And Performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia atau tenaga kerja karyawan pada perusahaan merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja mengembangkan kemampuan pribadi,

dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang.

Dengan demikian kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja kepuasan karyawan.

Dari segi kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah nasabah, giro, deposito, dan Tabungan dari tahun ke tahun yang dapat dibandingkan dengan pencapaian pada tahun sebelumnya.

Tabel 1 : Target dan Realisasi Penghimpunan Dana Masyarakat Bank Riau Kepri Capem Duri tahun 2009-2013

Tahun	Penghimpunan Dana Masyarakat	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target(%)
2009	Tabungan	328,952,000,000	268,423,967,000	82
	Deposito	578,936,000,000	595,777,812,000	103
	Giro	784,586,000,000	803,435,564,000	102
2010	Tabungan	339,283,000,000	300,745,197,000	89
	Deposito	654,753,000,000	459,834,509,000	70
	Giro	810,249,000,000	628,346,672,000	78
2011	Tabungan	317,337,000,000	349,378,589,000	110
	Deposito	678,663,000,000	497,832,734,000	73
	Giro	897,315,000,000	792,673,241,000	88
2012	Tabungan	374,228,000,000	315,547,000,000	84
	Deposito	634,771,000,000	492,435,000,000	78
	Giro	673,451,000,000	523,765,000,000	78
2013	Tabungan	361,476,000,000	307,677,845,000	85
	Deposito	521,964,000,000	489,290,598,000	94
	Giro	798,531,000,000	903,765,792,000	88

Sumber : PT Bank Riau Kepri Capem Duri, 2013

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat kita lihat bagaimana perkembangan penghimpunan dana masyarakat Bank Riau Kepri dalam kurun waktu 2009 sampai dengan 2013.

Dimana target penghimpunan dana masyarakat mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Tabungan mengalami penurunan dari tahun 2009 sampai tahun 2010 dan tahun 2012

sampai dengan 2013. Pada tahun 2011 barulah target dapat dicapai. Pada deposito dan giro mengalami penurunan pada tahun 2010-2013 dan hanya mencapai target pada tahun 2009.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982) Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti sementara tentang lingkungan kerja pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri terdapat gejala (fenomena) seperti ruang kerja yang kurang nyaman, sempit, padat, ruangan belum tertata dengan rapi dan indah, membuat suasana kerja karyawan kurang kondusif, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan diantara faktor-faktor tersebut adalah budaya organisasi (*Organization Culture*) atau budaya perusahaan (*Corporate Culture*), budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan komitmen atau loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam system organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen organisasi memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh *values* kualitas dalam aktifitas kerja mereka. (Ma'rifah, 2005).

Dalam kenyataannya penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh Bank Riau ini belum berjalan dan terlaksana dengan baik, karyawan diharapkan memiliki prestasi yang baik, dan mencapai hasil yang optimal, secara riil karyawan pada Bank Riau ini belum mencapai itu semua, menurut hasil yang telah saya teliti sementara terdapat fenomena sebagai berikut :

1. Adanya sebagian pegawai yang kurang mentaati jam kerja yang telah ditentukan.
2. Sebagian pegawai dinilai kurang ramah, cenderung lamban dalam melayani nasabah, memberikan informasi dan penjelasan tidak jelas sehingga sulit dipahami oleh nasabah. kepadasehingga nasabah kurang nyaman berurusan.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas, maka penelitian yang akan penulis lakukan akan mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri**”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Bank Riau Kepri Capem Duri dapat dijadikan masukan berkaitan dengan kebijakan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari sisi lingkungan

kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dilapangan sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian dengan masalah yang sama.

B. TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut **Nurmansyah (2010 : 177)**, Kinerja merupakan kegiatan dari pimpinan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan dengan menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu dapat dicapai, serta bagaimana mengatur orang-orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Pengertian kinerja menurut **Siagian (2008 : 166)** adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job descriptionnya*.

Sedangkan **Sedarmayanti (2007 : 260)** mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja menurut **Mangkunegara (2008 : 63)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Lalu menurut **Hasibuan (2007 : 34)** mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut **Kartono (2008 : 32)** pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job description* yang diberikan kepada masing masing karyawan.

Kemudian, **Wirawan (2009 : 5)**, menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, maka makin rendah pula kinerja nya.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.

Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai tersebut.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Sedangkan menurut **Wirawan (2009 :166)** terdapat enam indikator dari kinerja antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Keterampilan kerja
- 3) Disiplin
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kerja Sama
- 6) Kuantitas pekerjaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Isyandi, 2004 :134**).Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang

bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya maka akan menyebabkan rasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan itu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik, yaitu : (Edwin B. Flippo, 2004 : 76)

1) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja, untuk itu maka setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan. Pengaruh warna dalam pekerjaan memiliki dua kegunaan. Yakni, untuk menciptakan suasana yang kontras dan untuk menciptakan lingkungan psikologis yang optimal.

2) Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absen.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

4) Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauan, pengarahannya, dan rata-ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Musik

Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada saat beristirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat juga menimbulkan semangat dan kegairahan untuk bekerja kembali

6) Bau

Bau merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja para pekerja

7) Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Rasa aman dan tentram akan lebih diutamakan dari pada efisiensi pekerja itu

sendiri, jika dilihat dari sudut pandang para pekerja.

8) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

Indikator dari lingkungan kerja menurut **Dessler (2004 : 86)**

- 1) Fasilitas dan peralatan kerja
- 2) Keamanan dan kebersihan lingkungan kerja
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penerangan
- 5) Kebisingan

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari organization culture yang didefinisikan dalam berbagai pengertian. Pengertian beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. **Robins dan Judge (dalam Sunyoto, 2013: 225)** mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Menurut **Luthan (2006:47)** budaya dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku dengan budaya yang telah berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Asumsi – asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menangani

masalah – masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah – masalah tersebut.

Budaya organisasi adalah system dari shared values, keyakinan dan kebiasaan – kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapatkan norma – norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai – nilai dan standar – standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Randolph dan Blackburn dalam **Tampubolon (2004 : 187)** menyatakan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai nilai kunci, kepercayaan dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Block (dalam **Moeljono, 2005:3**) berpendapat bahwa semakin meningkat bukti bahwa hanya perusahaan-perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan perusahaan. Disamping itu **Kreitner dan Kinicki (2005:79)** mendefinisikan budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

2.6 Hipotesis

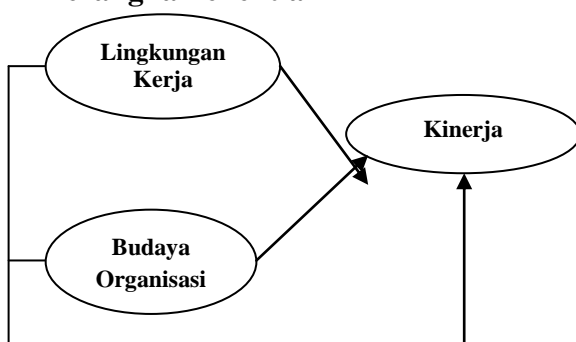
Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis dapat membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.
2. Diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah diperoleh, peneliti menyusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

Gambar 2
Kerangka Penelitian



Sumber : *Denison(1990), Budi W. Soetjipto(2004)*

D. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah PT. Bank Riau Kepri Capem Duri yang terletak di Jalan Hangtuah Duri Kecamatan Mandau. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan february hingga bulan april 2013.

3.2. Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan diperoleh dari PT. Bank Riau Kepri Capem Duri yang ada hubungannya dengan penelitian ini seperti diantaranya data pencapaian target, jumlah karyawan, sejarah pada PT. Bank Riau Kepri, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan dan aktifitas pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok elemen lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian (**kuncoro, 2003 : 103**). Anggota populasi disebut elemen populasi (*populationelement*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri yang berjumlah 35 orang, kemudian yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan atau populasi dengan metode sensus.

3.4. Teknik pengumpulan data

- a. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.
- b. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih

dahulu dan selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung kepada karyawan.

- c. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dilapangan melalui penelitian dengan menyebarkan kusioner dan melakukan wawancara serta memperhatikan aktivitas perusahaan.

3.5. Analisis data

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dimana :

Y = Kinerja

X_1	=	Lingkungan Kerja
X_2	=	Budaya Organisasi
α	=	Konstanta
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
e	=	Standar Error

E. Hasil Penelitian

5.1.3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil analisis data untuk masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel 5.8

Tabel 5.35 : Hasil Pengujian Data Masing-masing Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.148	2.566		.837	.409
1 Lingkungan Kerja	.485	.139	.417	3.483	.001
Budaya Organisasi	.594	.136	.520	4.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 2.148 + 0.485X_1 + 0.594X_2$$

Keterangan :

- Nilai konstan adalah sebesar 2.148, mengindikasikan bahwa jika variable independen yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, adalah nol maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri adalah sebesar konstanta 2.148.
- Nilai beta X_1 bernilai positif 0.485 artinya apabila terjadi kenaikan Lingkungan Kerja 1% maka akan meningkatkan kinerja Karyawan pada PT.

Bank Riau Kepri Capem Duri sebesar 48.50%.

- Nilai beta X_2 bernilai positif 0.594 artinya apabila terjadi kenaikan Budaya Organisasi 1% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri sebesar 59.40%.

5.1.4 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang

dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.36 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.581	2.01301

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2014

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.606. Hal ini menunjukkan bahwa variable independen memberikan pengaruh sebesar 60.60% terhadap dependen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

Uji regresi secara simultan dan partial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

5.2.1 Hasil Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen seperti pada hipotesis pertama. Pengujian secara bersama-sama ini dengan menggunakan uji F. Analisa uji F ini dilakukan dengan Tabel. 5.37 Hasil Analisis Regresi Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199.073	2	99.536	24.564	.000 ^b
Residual	129.670	32	4.052		
Total	328.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber :Data Olahan SPSS Versi 20.

Dari hasil di atas dapat diperoleh $F_{test} 24,564 > F_{tabel} 2,70$ dan $P Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama berpengaruh dan

membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail).

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p value > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p value < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Hasil analisis pertama dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.32 dibawah ini:

signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.

2. Uji partial (t)

5.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama diajukan adalah untuk menguji apakah

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya Lingkungan Kerja maka Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri akan semakin meningkat pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel. 5.11 Hasil Uji t Hipotesis Pertama

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	3,483	2,042	0.000	H ₁ diterima

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai t hitung > t tabel dan p-value (sign) < dari 0,05 maka H₁ diterima, sebaliknya apabila t hitung < t tabel p value (sign) > 0,05 maka H₁ ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 5.389 dan t table sebesar 3,483 dan p value (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nasution, Saiful Ansor (2011) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan.

5.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis kedua.

Hipotesis kedua yang diajukan adalah menguji apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Dengan kata lain, apakah semakin meningkatnya sikap

skeptisme Auditor maka Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri semakin meningkat pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel. 5.11 Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	4,352	2,042	0.000	H ₂ diterima

Sumber : Data Olahan, 2014

Jika nilai t hitung > t tabel dan p-value (sign) < dari 0,05 maka H₂ diterima, sebaliknya apabila t hitung < t tabel p value (sign) > 0,05 maka H₂ diterima. Dalam penelitian ini, nilai t hitung sebesar 4.352 dan t table sebesar 2,042 dan p value (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Anto triyono F, STIE AUB Surakarta. Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, Kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Kantor cabang klaten. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang Klaten, komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BRI(Persero) Tbk Kantor Cab. Klaten

F. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada

- PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Pengujian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri..
- Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri, artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
 - Dari hasil hasil uji F secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.
 - Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.606. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 60.60% terhadap dependen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

B. Saran

- Pimpinan hendaknya memperhatikan masalah lingkungan kerja agar kenyamanan dan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja semakin meningkat karena untuk menghasilkan kinerja yang baik suatu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- Disarankan untuk pimpinan agar lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi di dalam lingkungan perusahaan. Meningkatkan tingkat kenyamanan nasabah dalam berurusan dengan pihak bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT. Rieneke Cipta.
- Dale, Timpe A. 2002. *Seni Ilmud dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia
- Endang, H.M. 2002. *Manajemen Kebijakan Operasional*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Fairbrother, Kerry., Warn, James. 2003. *Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction*. Journal of Managerial Psychology. Vol.18, No.1, pp14.
- Flippo, Edwin B. 2004. *Personal Management*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Melayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru, UNRI Press

- Kamaliah, Ahmad Rifki, MithaElistha. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, BudayaOrganisasidanMotivasiK erjaTerhadapKinerjaAkuntanPe merintah (StudiEmpirisPadaAkuntan BPKP)*. Pekanbaru.JurusanAkuntansidan ManajemenFakultasEkonomiUn iversitas Riau KampusBina Km. 12,5SimpangBaru.
- Kartono, Kartini, 2010, *PsikologiSosial Perusahaan danIndustri*, Jakarta : Rajawali Press
- Khana, India. Quarterly published journal of applied Management & computer science – ISSN No (0976-0458) Volume 1- Januari 2012
- Koesmono, H. Teman. *PengaruhBudayaOrganisasiTer hadapMotivasi Dan KepuasanKerja Serta KinerjaKaryawanPada Sub SektorIndustriPengolahanKayuS kalaMenengah Di JawaTimur*.Surabaya. UniversitasKhatolikWidya Mandala.
- KreitnerdanKinicki. 2005. *PerilakuOrganisasi*. Jakarta. SalembaEmpat.
- Kurniawan, Agung, 2005. *TransformasiPelayananPublik*. Yogyakarta.PenerbitPembaharuan.
- Leblebici, Demet. 2012. *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey*. Journal of Busines, Economics & Finance Okan University, Turkey.
- Luthan, Fred (2006), *PerilakuOrganisasi*, Edisi 10, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Yogyakarta: PenerbitAndi.
- Mangkunegara.Prabu Anwar, 2008. *ManajemenSumberdayaManusi adan Perusahaan*.Jakarta: PenerbitAndi Offside
- Mangnga', DwiArcheRante. 2012. *KinerjaPegawai Di DinasKelautandanPerikananPr ovinsi Sulawesi Selatan*.Skripsi Program SarjanaJurusanIlmuAdministrasi FakultasIlmuSosialdanIlmuPolit ikUniversitasHasanuddin.Makas ar.
- Media Gusti, Messa. 2012. *PengaruhKedisiplinan, MotivasiKerja, danPersepsi Guru tentangKepemimpinanKepalaSe kolahTerhadapKinerja Guru SMKN 1 PurworejoPascaSertifikasi*.Yog yakarta.UniversitasNegeri Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Culture: BudayaOrganisasiDalamTantan gan*, Jakarta Media Komputindo.
- Nasution, Saiful Ansor.2011. *Pengaruhlingkungankerjaterhada pproduktivitaskerjapegawai di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan*.<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/29814>
- Nitisemito, Alex S. 2002.*ManajemenPersonalialia*.Ja karta :Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah. 2010. *ManajemenSumberDayaManusi a*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Robins P. Stephen. 2002.*PerilakuOrganisasi*,

- Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Saasongu, Nongo Ezekiel. 2012. The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization, International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 22; 2012 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryo, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Tampubolon, Manahan P, 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta. Ghalia Indonesia 173
- Tika, Pabundu H, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Triyono, Anto. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Klaten*. Surakarta. STIE AUB
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta : Rajawali
- Widodo. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Tasikmalaya. Jurnal Pendidikan Penabur-No.16/Tahun ke-10/Juni 2011 Winda, dan Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Winardi, Jasman J, Ma'ruf, Said Musnadi. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*. Volume 1, tahun No. 1, Mei 2012 (sesuaikan). Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.